



**LISBOA  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT**

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**TRABALHO TEMPORÁRIO E COMPROMISSO  
ORGANIZACIONAL NO SÉCULO XXI: META-ANÁLISE DE  
ESTUDOS EMPÍRICOS**

**MILENE MARQUÊS RAMOS**

**OUTUBRO - 2014**



**LISBOA  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT**

**MESTRADO**  
**GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO**  
**DISSERTAÇÃO**

**TRABALHO TEMPORÁRIO E COMPROMISSO  
ORGANIZACIONAL NO SÉCULO XXI: META-ANÁLISE DE  
ESTUDOS EMPÍRICOS**

**MILENE MARQUÊS RAMOS**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA HELENA MATEUS JERÓNIMO**

**OUTUBRO - 2014**

## **Agradecimentos**

Primeiramente gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Helena Jerónimo, pelo apoio, disponibilidade, paciência e motivação que me tem dado ao longo do trabalho.

Gostaria ainda de agradecer à minha família, em especial aos meus pais e ao meu irmão que sempre me motivaram e apoiaram para alcançar os meus objetivos, incentivando-me a nunca desistir.

Gostaria também de agradecer aos meus amigos por todo o apoio e pelas opiniões sempre construtivas.

E, por último, a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a conclusão do trabalho.

## Índice

Agradecimentos .....	2
Resumo .....	4
Abstract.....	5
Introdução .....	6
Capítulo 1 - Trabalho Temporário.....	7
1.1 - Perspetivas teóricas e enquadramento jurídico.....	7
1.2 - Importância, vantagens e desvantagens.....	11
Capítulo 2 - Compromisso Organizacional .....	14
2.1 - Perspetivas teóricas .....	14
2.2 - Antecedentes e consequências.....	17
2.2.1 - Antecedentes .....	17
2.2.2 - Consequências.....	21
Capítulo 3 – Meta-análise de estudos empíricos .....	22
3. 1 - Recolha e Tratamento de dados.....	24
Capítulo 4 - Discussão .....	31
Capítulo 5 - Conclusões.....	34
5.1 - Limitações e pistas de investigação futuras.....	36
Referências bibliográficas .....	37
Fontes jurídicas .....	42
Netgrafia .....	42
Anexo I .....	43

## **Resumo**

O sector do trabalho temporário tem vindo a assumir uma importância crescente, quer no domínio empresarial, quer em termos de interesse científico. Essa importância justifica-se pelo facto da contratação dos TT satisfazer necessidades prementes das organizações, sem implicar o alargamento do quadro. A procura de mais flexibilidade e inovação, por parte das organizações, tem estimulado o crescimento da contratação de trabalhadores temporários, permitindo-lhes reduzir os custos de trabalho e as tarefas administrativas inerentes à contratação de pessoal.

O compromisso organizacional é um constructo que tem vindo a ganhar importância na conceptualização da ligação dos trabalhadores às organizações, tanto naquela onde exercem funções como com a agência de trabalho temporário. Os comportamentos de saída dos trabalhadores, nomeadamente o absentismo e o *turnover*, são influenciados pelo seu compromisso organizacional, pelo que as organizações tendem a valorizá-lo de forma a não comprometer a eficácia e produtividade organizacional.

Este trabalho é uma meta-análise dos estudos empíricos publicados em revistas científicas de referência, entre 2003 e 2013, sobre as temáticas do trabalho temporário e do compromisso organizacional, com o objetivo de elaborar um esquema-matriz de análise que permita averiguar quais são as dimensões de compromisso organizacional mais estudadas nas investigações sobre os trabalhadores temporários. A análise efetuada permitiu agrupar os resultados dos estudos empíricos em quatro dimensões-chave – a justiça, a formação, o suporte organizacional percebido / troca social, e o contrato psicológico – que compõem o esquema-matriz e que dão conta das variáveis que mais se relacionam com o compromisso organizacional para o universo dos trabalhadores temporários.

**Palavras-Chave:** trabalhadores temporários, compromisso organizacional, justiça, formação, percepção suporte organizacional, troca social, contrato psicológico

## **Abstract**

Temporary employment industry (TE) has becoming increasingly important, both in business field as in scientific interest. This importance is justified by satisfying the urgent needs of organizations without increasing the headcount, through the hiring of TT. Demand for more flexibility and innovation by organizations, has encouraged the growth of hiring temporary workers, enabling them to reduce labor costs and administrative tasks related to hiring staff.

Organizational commitment is an area that has gained importance in the conceptualization of the link between worker and organizations, both in company where they perform functions or in the temporary agency. Output behavior of workers, such as absenteeism and turnover are influenced by their organizational commitment, and organizations tend to value it in order not to compromise the effectiveness and organizational productivity.

This work is a meta-analysis of empirical studies published in scientific journals of reference, between 2003 and 2013, on themes of temporary work and organizational commitment, in order to elaborate a matrix-scheme analysis to find out which are the most studied dimensions in terms of organizational commitment, in research about temporary workers. The analysis performed allowed us to group the results of empirical studies on four key dimensions - justice, training, perceived organizational support / social exchange and psychological contract - which make up the matrix-scheme and realize the variables that are more related to organizational commitment for the universe of temporary workers.

**Key Words:** temporary workers, organizational commitment, justice, training, perceived organizational support, social exchange, psychological contract

## Introdução

O trabalho temporário tem assumido uma importância cada vez maior, revelando-se um tema que tem despertado o interesse dos investigadores ao longo dos últimos anos. Esse interesse e relevância crescentes devem-se ao facto de os trabalhadores temporários representarem, por todo o mundo, uma posição cada vez mais importante no mercado de trabalho (Chambel e Sobral, 2011).

Na literatura sobre o tema, encontramos referências ao trabalho temporário como uma forma particular de emprego (Fourcade, 1992, cit. in Santana e Centeno, 2001). Essa designação integra a noção de inovação (económica e social), sendo consensualmente encarada, nos nossos dias, como uma forma de trabalho que difere do trabalho normal, estável e protegido. O trabalho temporário é cada vez mais utilizado como instrumento de flexibilização do mercado de trabalho, sendo os trabalhadores temporários utilizados para satisfazer necessidades críticas que não justificam o alargamento do quadro da empresa. O crescimento do trabalho temporário é impulsionado, principalmente, pela procura de mais flexibilidade e inovação por parte das organizações, e que, por sua vez, pretendem reduzir os custos de trabalho e complexidade administrativa (Cuyper et al., 2008).

Contudo, segundo Ashford, George e Blatt (2007, cit. in Chambel, 2011), não ter expectativas de trabalho a longo prazo, ou de permanecer na organização na qual se trabalha, poderá afetar as atitudes e os comportamentos dos trabalhadores temporários. Desta forma, surge então o desafio, para os gestores de Recursos Humanos, de manter os trabalhadores temporários motivados, empenhados e com níveis de produtividade durante o tempo em que podem contar com eles. Daí a importância do conceito de compromisso organizacional.

O compromisso organizacional é um constructo que tem vindo a ser utilizado para conceptualizar a vinculação dos trabalhadores para com as organizações. As organizações valorizam o compromisso organizacional dos seus trabalhadores, uma vez que este contribui para a diminuição dos comportamentos de saída, nomeadamente o absentismo e o *turnover*, que são variáveis habitualmente consideradas como cruciais para a eficácia e produtividade organizacional (Hunt & Morgan, cit. in Ferreira et al., 2001). Inicialmente, o conceito de compromisso organizacional foi abordado como um constructo unidimensional,

mas vários estudos apontaram para a multidimensionalidade do conceito. Não obstante a profusão assinalável de estudos sobre o conceito de compromisso organizacional, o modelo que obteve uma maior aceitação foi o modelo das três componentes de Meyer e Allen (1991).

O presente trabalho tem por objetivo analisar a produção científica sobre a temática do trabalho temporário e compromisso organizacional na última década (2003-2013), através de um esquema-matriz que cruza os dois temas e permite averiguar quais são as dimensões mais estudadas nas investigações sobre os trabalhadores temporários.

Este trabalho encontra-se organizado em cinco capítulos. No primeiro capítulo é apresentada a temática sobre o trabalho temporário, focando as perspectivas teóricas, o enquadramento jurídico, bem como a importância, as vantagens e as desvantagens desta forma atípica de trabalho. O segundo focaliza-se no compromisso organizacional, onde são apresentadas as perspectivas teóricas, os seus antecedentes e as suas consequências. No capítulo 3, encontra-se a recolha e o tratamento dos dados. Esta recolha foi realizada através de uma base de dados bibliográfica e permitiu a criação de um esquema-matriz. O capítulo 4 contém a discussão dos resultados, onde se analisa e interpreta os resultados decorrentes da elaboração do esquema-matriz. No último capítulo apresenta-se as conclusões decorrentes do estudo, assim como as limitações existentes à elaboração deste trabalho, e as pistas futuras para próximos trabalhos.

## **Capítulo 1 - Trabalho Temporário**

### **1.1 - Perspetivas teóricas e enquadramento jurídico**

No Ordenamento Jurídico Português, o regime do trabalho temporário está regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro. Este diploma introduziu a modalidade de trabalho temporário em Portugal e define o exercício da atividade das empresas de trabalho temporário, as suas relações contratuais com os trabalhadores temporários, bem como o regime de cedência ocasional de trabalhadores. O citado Decreto-Lei foi objeto de várias revisões (Lei n.º 39/96, de 31 de agosto, Lei n.º 146/99, de 1 de setembro e Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto do Código de Trabalho).



Em 2007 foi publicada a Lei n.º 19/2007, de 22 de maio, que veio aprovar um novo regime jurídico de trabalho temporário, revogando o Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro. Em 2009 foi publicado o Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro, que não introduziu alterações ao regime vigente na altura relativamente ao regime do trabalho temporário, mas unicamente acolheu as normas do regime jurídico do trabalho temporário referentes à parte procedimental, nomeadamente as relativas ao exercício e licenciamento da atividade de empresa de trabalho temporário. A Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro, veio proceder à primeira alteração do Decreto-Lei n.º 260/2009, simplificando o regime de acesso e exercício da atividade das agências privadas de colocação de candidatos a empregos.

Ao nível da União Europeia existe a Diretiva 2008/104/CE, que entrou em vigor em 5 de dezembro de 2011, e que determina que todos os trabalhadores temporários devem ter direito a uma proteção básica na empresa, bem como beneficiar da legislação do trabalho, da igualdade de salários e da proteção social, tal como usufruem os trabalhadores permanentes.

Na legislação que regula o regime do trabalho temporário, artigo 2.º da Lei n.º 19/2007, de 22 de maio, o trabalhador temporário é definido como “a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária”. Ainda, no mesmo artigo da citada lei, a empresa de trabalho temporário define-se como “a pessoa singular ou colectiva cuja actividade consiste na cedência temporária a utilizadores da actividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui”; e a empresa cliente (utilizador) define-se como “a pessoa singular ou colectiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direcção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário”.

Na legislação laboral, o contrato de trabalho temporário é definido como “o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário” (Amado e Assis, 2012: 95). O contrato de trabalho temporário caracteriza-se por uma relação jurídica

triangular composta pelo empregador temporário, o trabalhador temporário e a empresa utilizadora de trabalho temporário, assente em dois contratos autónomos no plano jurídico mas interdependentes do ponto de vista funcional (Pereira, 1988). Ou seja, os trabalhadores temporários estabelecem duas relações de emprego em simultâneo, uma com a agência de trabalho temporário e outra com a empresa cliente. Desta forma, os trabalhadores temporários encontram-se associados a duas empresas separadas, tendo essas empresas uma relação contratual, e podendo ser dito que os trabalhadores temporários fazem parte de uma relação de trabalho triangular.

O trabalho temporário, durante muito tempo, foi associado a funções pouco especializadas e/ou pouco qualificadas (Cunha et al., 2010). Considerada a forma atípica de trabalho que registou o crescimento mais rápido na União Europeia durante os anos de 1990, é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) como “a situação em que uma empresa cede a título oneroso e por tempo limitado, a outra empresa, a disponibilidade da força de trabalho de certo número de trabalhadores que ficam funcionalmente integrados na empresa utilizadora” (cit. in Santana e Centeno, 2001: 34).

Num outro âmbito, “o trabalho temporário inclui as modalidades de trabalho sazonal (ligado às práticas agrícolas) e de contratos de trabalho a termo. Estas formas de trabalho correspondem a respostas das empresas às garantias, consideradas excessivas, dos contratos normais subordinados e do trabalho temporário realizado através de uma empresa ou agência de emprego” (Bilhim, 2004: 176).

O trabalho temporário pode, ainda, ser defendido como “um instrumento de gestão empresarial para a satisfação de necessidades de mão-de-obra pontuais, imprevistas ou de curta duração, sendo, por isso, uma forma de emprego flexível, por responder às flutuações da procura e permitir uma maior facilidade na adaptação dos efectivos da empresa às suas necessidades” (Vaz, 1997: 20). Desta forma, pode-se constatar que o trabalho temporário apresenta para as empresas uma forma de flexibilização e que se tem revelado como um instrumento de gestão estratégica que lhes permite fazer face a eventuais necessidades.

Os trabalhadores temporários encontram-se incluídos no grupo dos trabalhadores contingentes, sendo estes definidos como os trabalhadores que não têm um contrato explícito ou implícito de emprego em curso (Kraimer et al., 2005). O trabalhador temporário desfruta da proteção legal que o facto de ser considerado trabalhador da empresa de trabalho temporário lhe outorga, ficando sujeito ao regime de trabalho, (exemplo: períodos de trabalho e de descanso semanal, faltas, feriados, segurança e medicina do trabalho), aplicável à empresa utilizadora e aos seus trabalhadores fixos (Rosa, 2003).

Lepak e Snell (1999 cit. in Koene e Riemsdijk, 2005: 77) mencionam que os trabalhadores temporários representam o “capital humano que é genérico e de valor estratégico limitado. [Isso] pode ser comprado facilmente no mercado de trabalho aberto, e portanto, podem ser tratados essencialmente como uma mercadoria”. Perante esta afirmação, os autores concluem que se sugere que os trabalhadores temporários podem ser utilizados de forma oportunista sem consequências graves para a empresa de contratação.

Uma abordagem comum na literatura é a de que os trabalhadores temporários estão associados a más condições de trabalho, nomeadamente salários baixos, ausência de benefícios, reduzida segurança no trabalho e pouca formação (Silla et al., 2005). Estes trabalhadores são, normalmente, caracterizados como trabalhadores de valor relativamente baixo e facilmente substituíveis.

Tradicionalmente, os trabalhadores temporários eram utilizados para lidar com oscilações, quando aumentava circunstancialmente a carga de trabalho, ou para substituir trabalhadores que estivessem ausentes por motivo de doença, férias ou gravidez (Silla et al., 2005). Este carater pontual no uso do trabalho temporário já não ocorre nos dias de hoje. Apesar disso, a contratação dos trabalhadores temporários é defendida como sendo meramente transaccional, motivo pelo qual a identificação organizacional por parte destes trabalhadores, assim como a sua relação com a organização são visivelmente limitadas devido à falta de investimento organizacional (Koene e Riemsdijk, 2005).

No passado, as organizações contratavam os trabalhadores temporários para exercerem funções simples que exigiam baixas competências, mas atualmente verifica-se que os trabalhadores temporários encontram-se a desempenhar funções idênticas às dos

trabalhadores permanentes (Burgess e Connell, 2006). Os trabalhadores temporários diferenciam-se dos trabalhadores permanentes em vários aspetos. Em primeiro lugar, é-lhes impedido de alimentar a expectativa de manter a sua situação de emprego no futuro, pois o seu contrato tem um fim determinado. Em segundo lugar, os trabalhadores temporários estão numa situação de dupla contratação, uma vez que são contratados pela agência de trabalho temporário, mas desempenham funções nas instalações de outra empresa (Chambel, 2011:12).

## **1.2 - Importância, vantagens e desvantagens**

O aumento da procura de trabalho temporário tem sido impulsionado pelas organizações e pela capacidade das empresas de trabalho temporário na disponibilização de trabalhadores (Burgess e Connell, 2006). Por sua vez, para Sá e Mello (1998, cit. in Rosa, 2003), os motivos que contribuem para o recurso ao trabalho temporário são análogos aos da contratação a termo, embora mais restritos material e temporalmente.

O trabalho temporário pode revelar-se benéfico para o empregador bem como para o trabalhador. Ambos procuram uma flexibilidade coerente com os seus próprios objetivos, sendo necessário aproximar as necessidades de ambos de forma a garantir os resultados organizacionais (Shalk, 2004).

O trabalho temporário pode definir-se como um modelo “associado a uma maior flexibilidade, a custos de trabalho mais baixos, e a uma menor Gestão de Recursos Humanos, pois as responsabilidades das agências de trabalho temporário aparecem para reduzir o tempo a investir em recrutamento e recompensas” (Torka, 2004 cit. in Chambel e Castanheira, 2012: 192). É de referir que as agências de trabalho temporário são vistas como empresas competitivas, flexíveis e que demonstram uma forte capacidade de adaptabilidade às necessidades de mercado.

Kraimer et al. (2005) acreditam que as organizações utilizam os trabalhadores temporários devido à flexibilidade que estes permitem ajustar aos níveis de pessoal em resposta às flutuações da procura de negócios.

A empregabilidade, ou seja, a possibilidade de obtenção de um novo emprego, tem sido considerada uma necessidade importante para os trabalhadores temporários, o que complementa a ideia defendida de que os trabalhadores temporários veem o trabalho temporário como uma etapa transitória que levará a um emprego permanente, sendo este o principal motivo para essa escolha (Cuyper et al., 2008). Isto é, a opção de trabalho temporário permite aos trabalhadores que não conseguem obter um trabalho permanente permanecerem no mercado de trabalho, o que possibilita a aquisição de conhecimentos, competências e experiência de trabalho, o que se pode revelar uma vantagem para um futuro trabalho permanente. Importa salientar que, muitas vezes, a opção de trabalho temporário, para além de representar a via de obtenção de um emprego, representa também o início da vida profissional e de carreiras.

O equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional é um dos aspetos positivos do trabalho temporário (Cuyper et al., 2008), uma vez que permite aos trabalhadores uma compatibilização entre as suas necessidades pessoais e profissionais. Outros aspetos considerados como vantagens para os trabalhadores são: a garantia de condições de segurança no trabalho; o acesso a ações de formação; a garantia legal da retribuição praticada pelo utilizador para o desempenho das mesmas funções; a possibilidade de poder dispor de um interlocutor tecnicamente competente para o aconselhamento quanto à sua carreira profissional (Human Resources HR Portugal, 2012).

Vários autores defendem que as atitudes e o comportamento dos trabalhadores temporários são afetados, não só pela forma como as organizações os tratam, como também pela forma como são tratados pelos trabalhadores permanentes das organizações (Scheel et al., 2013). Muitas vezes, os trabalhadores temporários são vistos como ameaças para os empregos dos trabalhadores permanentes das empresas. Na eventualidade dos trabalhadores permanentes percecionarem os trabalhadores temporários como candidatos a um futuro emprego a tempo inteiro, isto pode originar-lhes receio e desmotivação na medida em que os vêem como ameaça aos seus próprios empregos (Kraimer et al., 2005).

O trabalho temporário é importante para muitas organizações que não podem recrutar trabalhadores qualificados e que se encontram numa posição de instabilidade no mercado de produtos, ou em processo de reestruturação organizacional (Burgess e Connell,

2006). O recurso ao trabalho temporário pode revelar-se uma mais-valia para as organizações pois permite acomodar as oscilações da carga de trabalho, assegurar o cumprimento dos prazos, bem como beneficiar de conhecimentos e experiências acumulados pelos trabalhadores noutras organizações.

Segundo a APESPE (2014) – Associação Portuguesa de Empresas do Setor Privado de Emprego – o trabalho temporário permite às organizações libertarem-se das tarefas relacionadas com o recrutamento, seleção, processamento de salários, cumprimento de várias obrigações legais (exemplo: fiscais, Segurança Social); aceder, sem mais custos, a uma base de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho permanentes; encontrar nas empresas de Trabalho Temporário um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos (APETT – Apespe, s/d).

O regime de trabalho temporário pode ser considerado como uma fonte de variedade, flexibilidade ou dinheiro extra. Este regime permite equilibrar o mercado laboral e o desenvolvimento de novas competências, proporcionado aos trabalhadores temporários percursos profissionais no mercado de trabalho, que de outra forma não teriam essa oportunidade (Silla et al., 2005).

Contudo, têm sido salientadas algumas desvantagens para os trabalhadores temporários, nomeadamente: 1) estes trabalhadores não podem esperar um emprego duradouro e de longa duração, pois possuem um contrato com um fim determinado; 2) maior insegurança de emprego, uma vez que os trabalhadores temporários não têm conhecimento de quanto tempo irão permanecer em cada organização; 3) benefícios sociais menores relativamente aos trabalhadores com vínculo à organização onde os trabalhadores temporários executam as suas tarefas (Chambel, 2011). A descontinuidade do rendimento é outra desvantagem que pode ser mencionada, porque as remunerações apenas são certas durante a vigência do contrato de trabalho temporário (Eures The European Job Mobility Portal, s/d).

## **Capítulo 2 - Compromisso Organizacional**

### **2.1 - Perspetivas teóricas**

Nos últimos anos, o compromisso organizacional tem surgido como um conceito central no estudo das atitudes e comportamentos de trabalho. O compromisso organizacional dos trabalhadores para com a organização tem sustentado um elevado interesse, tanto por parte dos gestores como dos investigadores do comportamento organizacional (Gallagher e McLean, 2001).

Na vasta literatura sobre o tema, vários autores defendem que apesar dos avanços na compreensão do conceito teórico compromisso organizacional persistem debates relativamente à natureza do conceito, bem como a sua aplicação no contexto organizacional (por exemplo, Hunt e Morgan, 1994; Mathieu e Zajac, 1990 cit. in Brown, 1996).

O conceito de compromisso foi inicialmente definido e estudado como um constructo unidimensional (Porter et al., 1974 cit. in Somers, 2009). Atualmente o compromisso organizacional é amplamente reconhecido como uma atitude de trabalho multidimensional (Becker, 1992; Mathieu e Zajac, 1990; Mayer e Schoorman, 1992; Meyer e Allen, 1984, 1991; Morrow, 1993; O'Reilly e Chatman, 1986 cit. in Allen e Meyer, 1996).

O compromisso organizacional pode ser definido como “a força relativa da identificação e do envolvimento do indivíduo face a uma determinada organização” (Mowday et al., 1979 cit. in Brown, 1996: 231). Defende-se também que “o compromisso organizacional é uma força estabilizadora que une os indivíduos às organizações” (Bentein et al., 2005; Meyer e Herscovitch, 2001; Riketta, 2002, cit. in Ng et al., 2011: 529). Por sua vez, Allen e Meyer (1996: 252) definem o conceito de compromisso organizacional como “uma ligação psicológica entre um trabalhador e a sua organização que, torna menos provável a saída voluntária do trabalhador da organização”.

De acordo com a abordagem atitudinal, o compromisso organizacional “resulta de uma combinação de experiências de trabalho, percepções da organização, e características pessoais, que originam sentimentos positivos sobre uma organização” (Mowday et al., 1982 cit. in Brown, 1996: 230).

O compromisso organizacional apresenta três formas: a complacência, a identificação e a internalização (O'Reilly e Chatman, 1986 cit in Ferreira et al., 2001). Para os autores, a conformidade ocorre quando os trabalhadores adotam um conjunto de comportamentos e atitudes com vista à obtenção de recompensas específicas; a identificação ocorre quando um indivíduo aceita a influência de estabelecer ou manter uma relação satisfatória; a internalização ocorre quando a influência é aceita porque as atitudes e comportamentos que os indivíduos estão a ser encorajados a adotar são coerentes com os valores existentes.

Allen e Meyer (1991) propuseram o “Modelo das Três-Componentes do Compromisso Organizacional”, onde o compromisso organizacional assume simultaneamente uma componente afetiva, normativa e instrumental. Este modelo é o mais conhecido e o mais utilizado nas investigações empíricas, uma vez que permite comparar diferentes estados psicológicos. Desta forma, o compromisso organizacional pode ser definido como “o estado psicológico determinado simultaneamente por estas três componentes, que vão assumir diferentes intensidades e através do qual se “...(a) caracteriza a relação do empregado com a organização, e (b) tem implicações na decisão de continuar membro da organização” (Meyer e Allen, 1991 cit. in Nascimento et al. 2008: 117)”. As três componentes têm implicações nas decisões dos trabalhadores, mas conceptualmente são bastante diferentes. Relativamente à natureza das diferentes definições de compromisso organizacional, estas podem ser agrupadas em três grandes categorias, nomeadamente: as que têm em comum uma diretriz afetiva; as que são baseadas em custos; e as que implicam uma responsabilidade moral por parte dos trabalhadores em relação à organização (Meyer e Allen, 1996).

O compromisso organizacional afetivo (*affective commitment*), normativo (*normative commitment*) e instrumental (*instrumental commitment*) são melhor observados como componentes distintos, ou seja, os trabalhadores podem experimentar cada um destes estados psicológicos em diferentes níveis, pois os comportamentos são influenciados por diferentes fatores (Allen e Meyer, 1990).

O compromisso afetivo refere-se à identificação, adesão emocional e participação do trabalhador para com a organização (Allen e Meyer, 1996). Segundo Brown (1996:



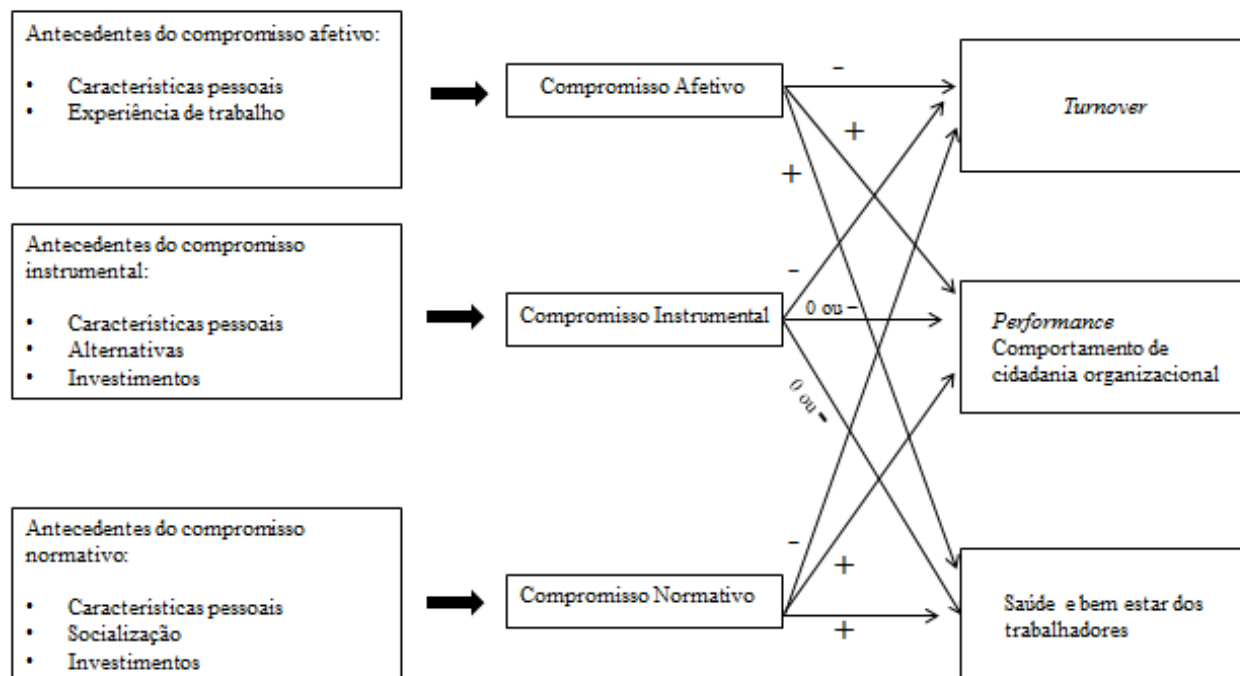
231), o compromisso afetivo “tem sido descrito como um conjunto de atitudes fortes e positivas manifestadas em relação à organização, pela dedicação aos objetivos e ao sentimento compartilhado de valores”. É esperado que o compromisso afetivo seja desenvolvido pelo trabalhador quando o envolvimento na função prove ser uma experiência gratificante (Meyer et al., 1993). Assim, podemos afirmar que os trabalhadores com um forte compromisso afetivo permanecem nas organizações porque querem fazê-lo.

O compromisso normativo refere-se ao compromisso com base no sentimento de obrigação, por parte dos trabalhadores, em permanecer na organização (Allen e Meyer, 1996). Este tipo de compromisso baseia-se em sentimentos de obrigação moral e de responsabilidade, por parte dos trabalhadores, para com a organização, ou seja, os trabalhadores com forte compromisso normativo permanecem na organização porque sentem que devem fazê-lo. É esperado que o compromisso normativo seja desenvolvido pelo trabalhador como resultado do usufruto dos benefícios que criaram um sentimento de obrigação de retribuição (Meyer et al., 1993).

O compromisso instrumental refere-se ao compromisso com base no reconhecimento por parte dos trabalhadores dos custos associados em deixar a organização (Allen e Meyer, 1996). Isto é, este tipo de compromisso refere-se à tendência que se verifica nos trabalhadores quererem continuar a ser membro da organização, uma vez que existem custos associados à sua saída da organização. O compromisso instrumental deverá ser desenvolvido na medida em que o indivíduo faz investimentos que seriam perdidos ou reduzidos em valor, caso se verificasse uma mudança de funções. Assim, podemos afirmar que os trabalhadores com um forte compromisso instrumental permanecem nas organizações porque precisam. Kanter (1968 cit. in Brown, 1996: 231), “utilizou o termo “compromisso instrumental”, para descrever a dedicação dos indivíduos que realizam investimentos e sacrifícios numa organização, tal que se torna difícil para eles saírem ou separarem-se da organização”.

## 2.2 - Antecedentes e consequências

Os antecedentes e as consequências do “Modelo das três-componentes do Compromisso Organizacional” (Meyer et al., 2002) encontram-se sucintamente estruturados na figura 1.



**Figura I:** Antecedentes e consequências do compromisso organizacional

Fonte: Adaptado de Meyer et al. (2002: 22)

### 2.2.1 - Antecedentes

Os antecedentes podem ser observados como as potenciais variáveis que geram compromisso por parte dos trabalhadores.

No estudo de Steers (1977) foram identificadas três categorias de antecedentes do compromisso organizacional, sendo: as características pessoais dos trabalhadores, as características das funções e as experiências de trabalho. Numa outra tipologia, os autores afirmam que os antecedentes do compromisso organizacional podem ser classificados em

quatro categorias: as características pessoais dos trabalhadores, as características das funções, as experiências de trabalho e as características estruturais (Mowday et al., 1982 cit in Allen e Meyer, 1990).

O Modelo das três-componentes foi definido no contexto do compromisso organizacional. Contudo, é admissível acreditar que o referido modelo também possa ser aplicado noutros contextos (Meyer et al., 1993).

No Modelo das três-componentes do compromisso organizacional foram propostos antecedentes para cada uma das componentes do compromisso, conforme apresentado na figura 1. Os antecedentes associados à componente do compromisso afetivo são as características pessoais e as experiências de trabalho; os da componente de compromisso instrumental são as características pessoais, as alternativas e os investimentos; e os da componente de compromisso normativo são as características pessoais, a socialização e os investimentos.

Para analisar a relação existente entre os antecedentes, anteriormente referidos, e cada uma das componentes do compromisso organizacional, Meyer et al., (2002) dividiram as variáveis em quatro grupos, sendo: 1) as variáveis demográficas, 2) as características pessoais, 3) as experiências de trabalho e 4) as alternativas / resultados.

As variáveis demográficas como a idade e a duração no cargo são positivamente correlacionadas, apesar de modo fraco, com as três componentes do compromisso organizacional, ou seja, a idade e a duração do cargo correlacionam-se com a componente afetiva, normativa e instrumental. A idade e a duração do cargo são prognósticos do compromisso organizacional, uma vez que quanto maior a idade bem como a antiguidade de um trabalhador na organização, mais tempo o trabalhador teve para pensar e avaliar a sua relação com a organização (Salami, 2008).

A correlação existente entre as experiências de trabalho e as componentes do compromisso organizacional foi genericamente mais forte do que a correlação existente entre as características pessoais e as componentes do compromisso organizacional (Meyer et al., 2002).

Nas experiências de trabalho foram analisadas variáveis como o suporte organizacional, a liderança transformacional, a ambiguidade, o conflito de papéis. A

ambiguidade e o conflito de papéis correlacionam-se positivamente com a componente do compromisso afetivo. Na integridade, as experiências de trabalho foram as variáveis mais fortemente correlacionadas com a componente do compromisso afetivo. Por sua vez foram as variáveis menos correlacionadas com a componente do compromisso instrumental.

Nas características pessoais os autores apenas incluíram duas variáveis, o locus de controlo externo e a autoeficácia, sendo que as referidas variáveis apenas foram analisadas para a componente do compromisso afetivo. Analisada a relação entre o locus de controlo externo e o compromisso afetivo verificou-se que estes se correlacionam negativamente. Por sua vez, a autoeficácia correlaciona-se positivamente com o compromisso afetivo, embora este resultado tenha sido fraco.

Nas alternativas / resultados foram analisadas as variáveis alternativas, investimentos, transferência de educação e transferência de competências. Estas variáveis apresentam uma maior correlação com a componente de compromisso instrumental do que com as componentes de compromisso afetiva e normativa (Meyer et al., 2002).

Outros antecedentes têm sido estudados e analisados na literatura, nomeadamente: a perceção do suporte organizacional<sup>1</sup>, troca social, contrato psicológico, formação e justiça organizacional.

Os trabalhadores assumem a perceção do suporte organizacional como a demonstração do compromisso por parte da organização para com eles, o que se exprime na valorização e importância dos seus contributos (Lew, 2009). Para Chambel e Sobral, (2011), a perceção do suporte organizacional é uma variável que medeia o que a organização faculta ao trabalhador e o retorno que daí é recebido. Na base da perceção de suporte organizacional encontra-se a troca social. Esta existe quando uma das partes concebe um benefício ou recompensa à outra parte envolvida, ou seja, a relação de troca social envolve a troca constante de benefícios em que as partes envolvidas consentem a regra de reciprocidade, da existência da obrigação de retribuir perante uma concessão de benefícios (Curral e Chambel, 2011).

O contrato psicológico tem sido apresentado, também, como uma variável que contribui para a compreensão das relações desenvolvidas pelos trabalhadores para com as organizações (Chambel e Sobral, 2011). Rousseau (1995 cit. in Chambel e Sobral, 2011:

<sup>1</sup> O conceito de “*organizational support*” é traduzido por vários autores como “apoio organizacional”. Neste trabalho, adota-se a tradução de “suporte organizacional”, secundando aqui Maria José Chambel (2011).

33) menciona que “o contrato psicológico refere-se à avaliação que o empregado faz sobre as obrigações recíprocas que existem entre si e a empresa”.

De acordo com a literatura, o conceito de percepção do suporte organizacional e o contrato psicológico podem ser considerados equivalentes, uma vez que ambos envolvem a troca de recursos sócio emocionais. Neste sentido, podemos referir que a percepção do suporte organizacional foca-se nas apreciações que os trabalhadores realizam relativamente ao suporte que recebem da organização, e por sua vez, o contrato psicológico refere-se às condições de trabalho observadas pelos trabalhadores (Taylor & Tekleab, 2004 cit. in Garanhel, 2011).

A formação tem sido considerada, por vários estudos, como uma prática essencial que contribui para o compromisso organizacional dos trabalhadores. Quando a formação é considerada como promotora de empregabilidade, esta contribui diretamente para o aumento positivo da percepção do suporte organizacional e, conseqüentemente fortalece o compromisso organizacional dos trabalhadores (Chambel e Sobral, 2011). A formação pode ser considerada um investimento por parte das organizações, sendo que os trabalhadores que percebem os aspetos positivos deste investimento tendem a identificar-se com a organização e, conseqüentemente ficarão mais implicados com a mesma (Gaertner e Nollen, cit. in Ferreira et al., 2001).

A justiça organizacional também foi considerada um antecedente do compromisso organizacional, e pode ser definida como “a psicologia da justiça aplicada aos ambientes organizacionais, sendo focalizadas as percepções de justiça existentes nas relações entre trabalhadores e suas organizações” (Assmar et al., 2005: 444). Segundo a literatura, a justiça é um conceito multidimensional constituído pela justiça distributiva, processual e interacional. A justiça distributiva focaliza-se no conteúdo, ou seja, na percepção de justiça para os trabalhadores quando estes comparam os seus resultados obtidos aos dos outros (e.g. salários, resultados da avaliação de desempenho). Por seu lado, a justiça processual foca-se nos processos, isto é, nos procedimentos adotados para alcançar os fins/resultados. Por último, a justiça interacional reflete a qualidade da interação com os decisores, ou seja, reflete a forma de tratamento por parte dos decisores para com os trabalhadores (e.g. dignidade, respeito) (Assmar et al., 2005; Cunha et al., 2007).

### 2.2.2 - Consequências

As consequências podem ser assumidas como variáveis resultantes do compromisso organizacional que se determinam e diferem de acordo com a componente em que os trabalhadores estão comprometidos, conforme podemos verificar através da figura 1.

Vários autores salientam a importância da existência de trabalhadores muito comprometidos com a organização, mas não fazem referência às possíveis consequências adversas desse envolvimento eminente (Randall, 1987). Steers (1977) identificou um conjunto de consequências do compromisso organizacional, nomeadamente: o desejo e a intenção de permanecer na organização, a comparência, a retenção de trabalhadores e o desempenho no trabalho. Randall (1987) analisou as potenciais consequências (positivas e negativas) do compromisso organizacional para os trabalhadores, bem como para as organizações.

Como consequências do compromisso organizacional são referidos o *turnover*, absentismo, *performance*, comportamento de cidadania organizacional e saúde e bem-estar dos trabalhadores (Meyer et al., 2002).

O *turnover* define-se como “a rotação ou movimentação de trabalhadores no mercado de trabalho, entre empresas, lugares e ocupações, entre os estados de emprego e desemprego” (Burgess, 1998: 55). O nível de *turnover* depende da ligação existente entre os trabalhadores e a organização (Meyer e Allen, 1990). Os trabalhadores que detêm um elevado compromisso afetivo permanecem nas organizações porque querem, os trabalhadores que apresentam um elevado nível de compromisso normativo porque sentem que o devem fazer e os trabalhadores com um elevado nível de compromisso instrumental porque necessitam (Meyer et al., 1996).

O absentismo pode ser definido de forma simples como a “ausência inesperada de um trabalhador do seu posto de trabalho. O termo “inesperado” exclui as ausências devidas a férias, “pontes”, folgas, licenças especiais de ausências, ou outros motivos conhecidos e / ou programados pela organização” (Cunha et al., 2010: 783). A componente de compromisso afetivo é a única que se correlaciona negativamente com o absentismo. As componentes de compromisso normativo e instrumental correlacionam-se positivamente com o absentismo, ainda que de um modo fraco (Meyer et al., 2002).

A *performance* encontra-se correlacionada positivamente com as componentes de compromisso afetivo e normativo, e negativamente correlacionada com a componente de compromisso instrumental (Meyer et al., 2002). Por sua vez, o stress e o conflito trabalho-família correlaciona-se positivamente com as componentes instrumental e normativo, ainda que de um modo fraco para esta última componente, e negativamente com a componente afetiva (Meyer et al., 2002).

O comportamento de cidadania organizacional define-se como o “comportamento discricionário do indivíduo, não direta ou explicitamente reconhecido pelo sistema de recompensa formal, e que, no seu agregado promovem o funcionamento eficaz da organização” (Organ, 1988a: 4). Neste sentido, as organizações pretendem que os seus trabalhadores desenvolvam atividades que não se encontram definidas, mas que se revelam necessárias para atingir as finalidades organizacionais e que são cruciais para o bom funcionamento dos grupos de trabalhadores e das organizações (Cunha et al., 2010). As três componentes de compromisso correlacionam-se positivamente com o comportamento de cidadania organizacional, ainda que a correlação existente com a componente de compromisso instrumental seja fraca (Meyer et al., 2002).

### **Capítulo 3 – Meta-análise de estudos empíricos**

Este trabalho científico focalizou-se na recolha, leitura e análise de estudos empíricos publicados, aproximadamente, na primeira década do século XXI (em concreto de, 2003 a 2013) sobre as temáticas do trabalho temporário e do compromisso organizacional, com o objetivo de elaborar um esquema-matriz de análise que nos permita averiguar quais são as dimensões de compromisso organizacional mais estudadas nas investigações sobre os trabalhadores temporários. Para a recolha dos artigos científicos acedi, especificamente, às bases de dados bibliográficas disponibilizadas na biblioteca digital do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG). A base de dados escolhida para a recolha destes artigos foi a PROQUEST devido à sua abrangência de artigos científicos disponíveis, assim como a sua facilidade de visualização e utilização.

A recolha dos estudos empíricos foi realizada entre 1 de maio e 30 de junho de 2014. Para uma melhor apuração e acesso aos artigos científicos pretendidos, seleccionei as

opções “*show only full text*”, “*Scholarly Journals*”, “*articles*”, “*English*” e “*publication date: 01.01.2003 a 31.12.2013*”. Para a recolha de artigos científicos empíricos sobre o trabalho temporário, foram escolhidas quatro palavras-chaves que retratam o tema. As palavras-chave “*Temporary workers and normative commitment*” permitiram retirar 38 artigos, “*Temporary workers and affective commitment*” possibilitou extrair 58 artigos, “*Temporary workers and instrumental commitment*” permitiu recolher apenas 1 artigo, e “*Temporary workers and continuance commitment*” resultou em 29 artigos. Com esta pesquisa foi obtido um total de 126 artigos para análise.

A fase seguinte consistiu na leitura dos artigos, tendo-se verificado que dos artigos recolhidos, 54 eram repetidos e 43 não se enquadravam, pelo que foram excluídos. O elevado número de artigos repetidos derivam do facto de a pesquisa ter sido realizada, em separado, para cada uma das componentes do compromisso organizacional. Os artigos excluídos são: os que não são aplicáveis para a construção do esquema-matriz porque apenas se referem a trabalho temporário ou a compromisso organizacional, ou seja, não analisam estas duas variáveis em simultâneo; os que apenas referenciam o trabalho temporário e o compromisso organizacional nas suas referências bibliográficas; e os que na metodologia se focam noutros grupos de trabalhadores (exemplo: trabalhadores part-time, *freelancer*).

Posteriormente, foi elaborada uma listagem dos artigos científicos recolhidos, considerando a data de publicação, o número de autores, a revista de publicação e o país de estudo (Tabela 1). Esta listagem permitiu agilizar a elaboração do esquema-matriz de análise das dimensões estudadas relativamente ao trabalho temporário e compromisso organizacional, bem como na obtenção de conclusões sobre o tema.

Da leitura dos artigos científicos, foi possível retirar 7 dimensões de estudo do tema (justiça, formação, suporte organizacional / troca social, contrato psicológico, satisfação no trabalho, segurança no trabalho e insegurança no trabalho), mas perante a pouca representatividade de algumas, decidiu-se que apenas seriam enquadradas as dimensões com pelo menos 5 artigos. Assim, procedeu-se à compilação dos resultados dos estudos empíricos nas 4 dimensões do esquema-matriz, nomeadamente a justiça, a formação, o suporte organizacional percebido / troca social, e o contrato psicológico. Estas dimensões



foram as que se relacionaram mais com o compromisso organizacional para o universo dos trabalhadores temporários. Inicialmente, pretendia-se a criação de uma matriz de análise com 4 componentes do compromisso organizacional para os trabalhadores temporários, ou seja, uma matriz que permitisse a análise da componente normativa, afetiva, instrumental e não especificada. Aquando a leitura dos artigos científicos recolhidos verificou-se que, embora os autores explicitassem sempre as diferentes componentes do compromisso organizacional, na parte metodológica cingiam-se apenas a uma das componentes, sobretudo à componente afetiva. Esta restrição impediu a criação da matriz de análise com as 4 componentes do compromisso organizacional.

### **3. 1 - Recolha e Tratamento de dados**

A pesquisa dos artigos científicos sobre o trabalho temporário e compromisso organizacional foi realizada através da base de dados da PROQUEST e de palavras-chave que, após a exclusão dos artigos repetidos, permitiram a análise de 72 artigos sobre a temática em estudo (anexo I).

No momento de leitura e classificação dos artigos científicos recolhidos nas dimensões justiça, formação, suporte organizacional percebido / troca social, e contrato psicológico, verificou-se que alguns dos artigos não eram passíveis de classificação.

Os artigos 14 e 56 (anexo I) referem-se à realidade dos trabalhadores temporários, mas não englobam a temática do compromisso organizacional. Como tal, a classificação destes artigos nas dimensões do esquema-matriz não é possível.

Outros artigos decorrentes da pesquisa, abordam no seu enquadramento teórico o trabalho temporário e a temática do compromisso organizacional, como os artigos 2, 45, 53, 55, 63, 67, 68, 69 e 71 (anexo I). Contudo, o seu foco de análise e de aplicação da metodologia prevalece sobre outros grupos de trabalhadores, como por exemplo: trabalhadores em part-time, trabalhadores contratados a termo.

Da pesquisa realizada, resultam ainda os artigos 1, 3, 4, 18, 27, 30, 37, 39, 40, 42, 47, 49, 51, 58, e 65 (anexo I) que relacionam a temática do compromisso organizacional com os trabalhadores das empresas em análise, não considerando para as suas análises os trabalhadores temporários.

Os artigos 6, 7, 16, 17, 19, 28, 29, 33, 38, 43, 48, 50, 59, 61, 62, 64, e 72 (anexo I) também decorrem da pesquisa realizada, mas não podem ser considerados para a construção do esquema-matriz, uma vez que não são passíveis de classificação. O artigo 16 discute extensivamente o impacto das práticas de recursos humanos que podem revelar um efeito negativo sobre a organização, devido à rotatividade dos funcionários. O artigo 7 apresenta um quadro empírico que defende uma mudança nas práticas de gestão de recursos humanos dos trabalhadores contingentes.

Conforme referido anteriormente, para a construção do esquema-matriz foram consideradas apenas as dimensões que apresentassem pelo menos 5 artigos, pelo que os artigos 5, 11, 15, 25, 26, 44, 52 e 60 foram excluídos da mesma.

No seguimento da exclusão dos artigos que não são passíveis de classificação, foi elaborada uma listagem para auxílio na construção do esquema-matriz (tabela 1).

Tabela I: listagem de artigos

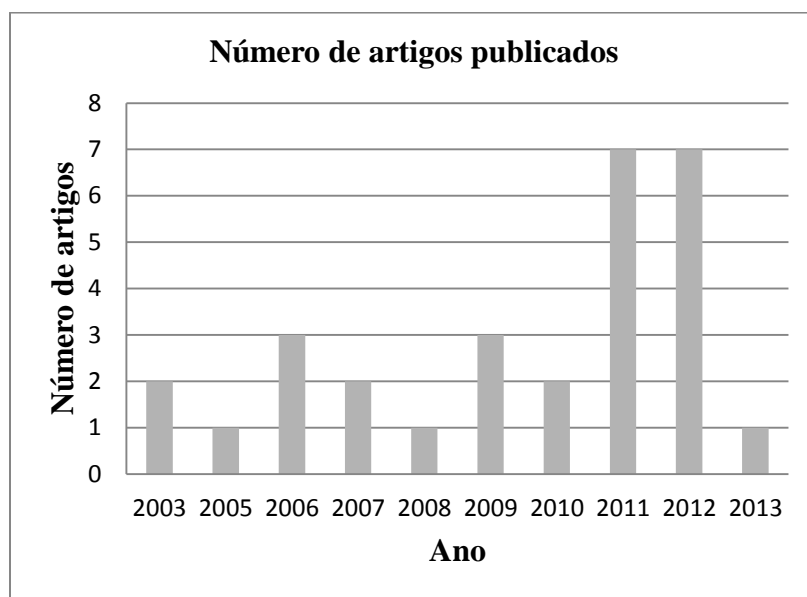
N.º	Autores	Data	Revista científica	País estudo
5	Wong, Y. & Wong, Y.	2013	Journal of Chinese Human Resource Management, vol. 4, n.º 1, pp. 39-57	China
8	Baran, B., Rhoades, L. & Miller, L.	2012	Journal of Business and Psychology, vol. 27, pp. 123-147	Estados Unidos da América
9	Lopes, S. & Chambel, M.	2012	The Spanish Journal of Psychology, vol. 15, n.º 3, pp. 1163-1176	Portugal
10	Chambel, M. & Castanheira, F.	2012	Journal of Managerial Psychology, vol. 27, n.º 2, pp. 191-209	Portugal
11	Park, R. & Searcy, D.	2012	Journal of Business and Psychology, vol. 27, pp. 305-316	Estados Unidos da América
12	Yu, K.	2012	Journal of Organizational Psychology, vol. 12, n.º ¾, pp. 115-132	Singapura

13	Behery, M., Paton, R. & Hussain, R.	2012	Competitiveness Review: An International Business Journal, vol. 22, n.º 4, pp. 299-319	Emirados Árabes Unidos
15	Fontinha, R., Chambel, M. & Cuyper, N.	2012	Personnel Review, vol. 41, n.º 6, pp. 832-848	Portugal
20	Haden, S., Caruth, D. & Oyler, J.	2011	Journal of Management Research, vol. 11, n.º 3, pp. 145-158	Estados Unidos da América
21	Chambel, M. & Sobral, F.	2011	Career Development International, vol. 16, n.º 2, pp. 161-177	Portugal
22	Clinton, M., Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T. & Jong, J.	2011	Career Development International, vol. 16, n.º 2, pp. 114-139	Suécia, Alemanha, Bélgica, Holanda, Reino Unido, Espanha e Israel
23	Behery, M.	2011	International Journal of Commerce and Management, vol. 21, n.º 1, pp. 21-45	Emirados Árabes Unidos
24	Lapalme, M., Simard, G. & Tremblay, M.	2011	Journal of Business and Psychology, vol. 26, pp. 311-324	Canadá
25	Miana, B., González-Morales, M., Caballer, A. & Peiró, J.	2011	The Spanish Journal of Psychology, vol. 14, n.º 2, pp. 820-831	Espanha
26	Allen, B.	2011	Career Development International, vol. 16, n.º 2, pp. 195-216	Austrália
31	Gavino, M., Martinez, P. & Malos, S.	2010	Employee Responsibilities and Rights Journal, vol. 22, pp. 213-234	Equador
32	Jong, J. & Schalk, R.	2010	Journal of Business and Psychology, vol. 25, pp. 175-189	Holanda

34	Backhaus, K.	2009	Journal of Faculty Development, vol. 23, n.º 1, pp. 40-47	Estados Unidos da América
35	Chang, C. & Liao, I-F.	2009	International Journal of Management, vol. 26, n.º 2, pp. 224-239	Taiwan / Estados Unidos da América
36	Behery, M.	2009	Cross Cultural Management: An International Journal, vol. 16, n.º 2, pp. 179-196	Emirados Árabes Unidos
41	Chope, R.	2008	The Career Development Quarterly, vol. 57, n.º 2, pp. 98-173	N/A (recolha de informações)
44	Torka, N. & Schyns, B.	2007	Employee Relations, vol. 29, n.º 5, pp. 440-457	Holanda
46	Camerman, J., Cropanzano, R. & Vandenberghe, C.	2007	Group & Organization Management, vol. 32, n.º 2, pp. 176-207	Bélgica
52	Joiner, T. & Bakalis, S.	2006	International Journal of Educational Management, vol. 20, n.º 6, pp. 439-452	Austrália
54	Chambel, M. & Castanheira, F.	2006	Journal of Business and Psychology, vol. 20, n.º 3, pp. 351-367	Portugal
57	Biggs, D. & Swailes, S.	2006	Employee Relations, vol. 28, n.º 2, pp. 130-143	Reino Unido
60	David, J.	2005	Human Resource Planning, vol. 28, n.º 2, pp. 32-40	Estados Unidos da América
66	Liden, R., Wayne, S., Kraimer, M. & Sparrowe, R.	2003	Journal of Organizational Behavior, vol. 24, pp. 609-625	Estados Unidos da América
70	Rucker, M.	2003	Journal of Applied Management and Entrepreneurship, vol. 8, n.º 1, pp. 102-114	Estados Unidos da América

A listagem dos 29 artigos analisados permite-nos verificar que as revistas científicas com mais publicações sobre os trabalhadores temporários e compromisso organizacional são o *Journal of Business and Psychology* com 5 artigos publicados entre janeiro de 2003 e dezembro de 2013, e a *Career Development International* com 3 artigos publicados entre janeiro de 2003 e dezembro de 2013. As revistas científicas *Employee Relations* e *The Spanish Journal of Psychology* publicaram dois artigos sobre este tema na última década. Através da listagem verifica-se, ainda, que grande parte dos artigos foram publicados na segunda metade da década (2009 a 2013), com 20 artigos publicados, sendo que na primeira metade da década apenas foram publicados 9 artigos (figura 2). Constatase também que foi no ano de 2011 e 2012 que foram publicados mais artigos sobre a temática dos trabalhadores temporários e compromisso organizacional, com a publicação de sete artigos.

Figura II: Número de artigos publicados

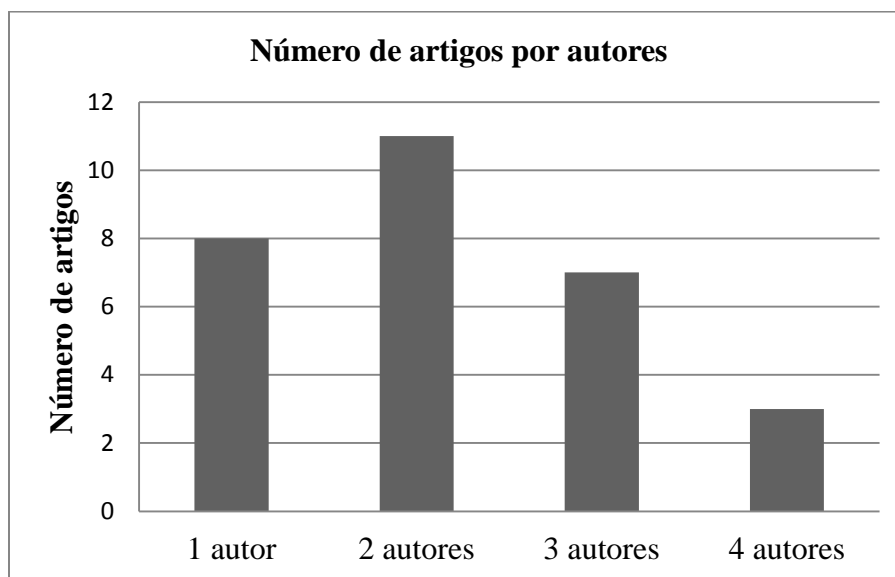


Fonte: elaborado pela aluna

Observando o número de artigos por autor, verifica-se que a maioria dos artigos publicados na última década foram elaborados por dois autores, concretamente 11 artigos, sendo que apenas uma minoria de artigos foi publicada por quatro autores (figura 3). De

entre os autores que publicaram artigos sobre a temática do trabalho temporário, destacam-se dois autores: Maria José Chambel publicou quatro artigos, em cooperação com outros autores, entre os anos de 2006 e 2012, e Mohamed Behery publicou três artigos, em cooperação com outros autores, entre 2009 e 2012.

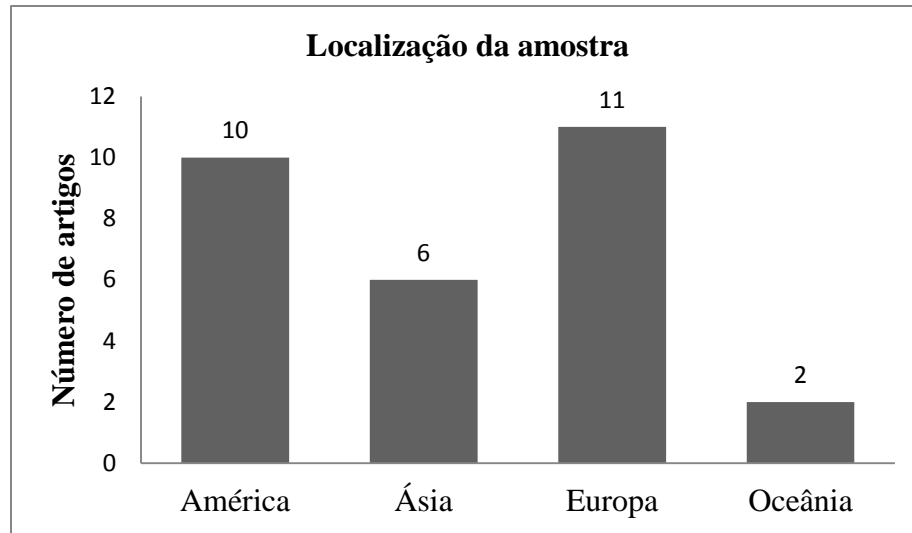
Figura III: Número de artigos por autores



Fonte: elaborado pela aluna

Analisando, ainda, a listagem de artigos publicados é possível verificar que 11 dos artigos publicados são referentes a estudos científicos realizados na Europa e 10 artigos são referentes a estudos científicos realizados na América (figura 4).

Figura IV: Localização da amostra



Fonte: elaborado pela aluna

Aquando o término da listagem dos artigos e da classificação dos artigos nas quatro dimensões de análise da temática em estudo, procedeu-se à criação do esquema-matriz que tem como objetivo facultar uma visão geral dos estudos científicos sobre trabalho temporário e compromisso organizacional que foram produzidos entre os anos de 2003 e 2013 (figura 5).

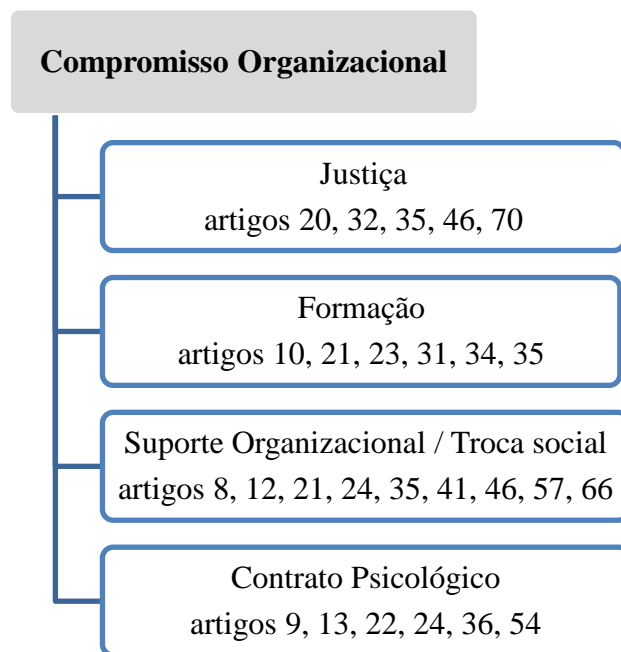


Figura V: esquema-matriz elaborado pela aluna

Com a construção do esquema-matriz, verifica-se que a dimensão que mais tem sido relacionada com o compromisso organizacional é o suporte organizacional / troca social, pois 9 dos artigos analisados procederam à análise e teste desta relação. Verificou-se ainda que as áreas da formação e do contrato psicológico também suscitam interesse de investigação para os autores, pois cada uma apresenta 6 estudos científicos sobre o tema.

#### **Capítulo 4 - Discussão**

A partir da listagem dos artigos verificou-se que 21 dos artigos publicados referem-se a estudos científicos realizados na Europa e na América. Tal facto pode ser explicado porque é no continente americano e europeu que se emprega a maioria dos trabalhadores temporários, representando, no final de 2012, 84% do total de trabalhadores temporários a nível mundial. Os Estados Unidos da América continuam a ser o maior mercado de trabalho temporário empregando 11,5 milhões de trabalhadores temporários em 2012 (CIETT, 2014).

O ano de 2008 ficou marcado por uma diminuição significativa nos diferentes mercados de trabalho temporário devido à crise económica que se observou. O trabalho temporário não deve ser utilizado nos maus momentos, mas deve ser considerado como um serviço útil que deve ser utilizado quando a economia prospera (CIETT, 2014). Desde 2010, tem-se assistido a uma recuperação no mercado de trabalho temporário, o que pode justificar o aumento da publicação de artigos nos anos de 2011 e 2012.

Na sequência da análise do esquema-matriz verificou-se que a dimensão mais estudada com o compromisso organizacional, para os trabalhadores temporários, é a perceção do suporte organizacional / troca social. De acordo com a revisão da literatura, foi uma das variáveis que mais fortemente se correlaciona com o compromisso organizacional. A perceção do suporte organizacional tem como base a teoria de troca social e o seu relacionamento com o trabalho temporário tem permitido analisar, verificar e concluir a explicação da relação existente entre os intervenientes da relação triangular, ou seja, tem permitido esclarecer a ligação entre os trabalhadores temporários, a empresa cliente e a agência de trabalho temporário (Chambel e Sobral, 2011). Um dos motivos que fundamenta que a perceção do suporte organizacional é uma variável importante nos estudos dos



trabalhadores temporários é o facto de esta influenciar tanto o compromisso do trabalhador temporário com a organização onde exerce funções, como igualmente influencia o compromisso do trabalhador para com a agência (Coyle-Shapiro & Morrow, 2006 cit. in Chambel, e Sobral, 2011).

Como os trabalhadores temporários têm um contrato com duração limitada, e não se preveem grandes possibilidades da passagem destes a trabalhadores permanentes, é expectável que estes trabalhadores apenas se limitem a cumprir as suas obrigações transacionais e que a organização cumpra as suas (Rousseau, 1995 cit. in Chambel e Sobral, 2011). Contudo, têm-se verificado ao longo de vários estudos que os trabalhadores temporários tendem a estabelecer relações de troca semelhantes aos trabalhadores permanentes das organizações onde exercem as suas funções. Cada vez mais, os trabalhadores temporários partilham condições de trabalho similares e desempenham funções semelhantes aos trabalhadores permanentes, sendo também supervisionados por líderes comuns aos dois conjuntos de trabalhadores.

Num dos artigos analisados para a elaboração do esquema-matriz (estudo de Yu, 2012), conclui-se que a existência da troca social entre os trabalhadores e as organizações permite benefícios como: investimento pessoal por parte dos trabalhadores temporários para ajudar a organização a alcançar os seus objetivos; compromisso para com os clientes da organização; iniciativa dos trabalhadores temporários na resolução dos problemas com que se deparam e persistência dos trabalhadores. Outro dos artigos analisados para a elaboração do esquema-matriz (estudo de Lapalme et al., 2011), salienta que a confiança é a base da troca social, pelo que quando uma das partes quebra no cumprimento das suas obrigações, esta relação de confiança é comprometida e origina uma diminuição do compromisso organizacional.

Tal como verificado nos artigos analisados, o contrato psicológico é uma variável que se tem revelado fundamental para a compreensão da relação desenvolvida por parte dos trabalhadores para com a organização. Apesar dos trabalhadores temporários não terem um contrato celebrado com a organização que contratou o trabalho de agência, é nela que eles desempenham as suas funções e tarefas diariamente, pelo que se deve considerar que os

trabalhadores temporários também desenvolvem um contrato psicológico com essa organização (Claes, 2005 cit. in Sobral e Chambel, 2011).

Os artigos examinados destacam que, nos seus estudos, não foram especificadas práticas de gestão de recursos humanos que contribuem para o contrato psicológico dos trabalhadores temporários para com a organização, o que pode ser justificado pela duração temporal do vínculo contratual. Contudo, e independentemente disso, o impacto do contrato psicológico no compromisso organizacional é semelhante entre trabalhadores temporários e trabalhadores permanentes. Chambel e Castanheira, (2006), como conclusão do seu estudo, enfatizam a importância da formação para o contrato psicológico dos trabalhadores temporários, ressaltando que os trabalhadores temporários desenvolvem um relacionamento duradouro com a organização na esperança da obtenção de um contrato permanente, desenvolvendo assim um contrato psicológico semelhante ao dos trabalhadores permanentes. Porém, tenderiam a desenvolver um contrato psicológico mais transacional, ou seja, desenvolver um contrato que se traduz numa troca a curto prazo de benefícios específicos e contribuições que são em larga medida monetários ou económicos (Rousseau, Hui & Lee, 2004 cit. in Leiria et al. 2006).

A outra dimensão presente no esquema-matriz é a justiça. De acordo com Ngo et al. (2013), a justiça processual contribui para que os trabalhadores tenham conhecimento da forma de valorização por parte das organizações. Esta variável revela-se importante na forma de tratamento dos trabalhadores temporários tanto por parte dos supervisores, assim como por parte dos colegas de equipa. No universo dos artigos analisados desta dimensão, os diversos autores analisaram a justiça organizacional como um todo, tendo concluindo que não existem diferenças significativas entre o nível de justiça dos trabalhadores temporários e os trabalhadores permanentes. Investigando individualmente os diferentes tipos de justiça num dos artigos que compõem o esquema-matriz, Chang e Liao, (2009), verificaram que a justiça distributiva e a interacional são as que mais se relacionam positivamente com o compromisso organizacional para os trabalhadores temporários. Com os trabalhadores temporários a desempenharem funções cada vez mais similares com as dos trabalhadores permanentes, é importante que a forma de tratamento por parte da organização seja idêntica. Desta forma, também os comportamentos, atitudes e as respostas

dos trabalhadores temporários tendem a ser idênticos aos dos trabalhadores permanentes (Sobral e Chambel, 2011). Quando os trabalhadores temporários sentem que a organização é justa para com eles, o compromisso organizacional é diretamente influenciado.

A formação foi outra das dimensões que se destacou na construção do esquema-matriz. Rousseau (1995 cit. in Chambel e Sobral, 2011) defende que a formação é um forte sinal estrutural que proporciona ao trabalhador compreender a relação social que conseguirá estabelecer com a organização, como por exemplo: a organização proporciona formação ao trabalhador para que este tenha o seu maior desempenho e o trabalhador estima tornar-se mais empregável. As organizações tendem a investir nos trabalhadores, independentemente do vínculo contratual, se considerarem que irão obter maiores níveis de desempenho. Dos artigos analisados da matriz, que se focaram nesta dimensão, foi unânime entre os investigadores que a formação é promotora da empregabilidade, pois a mesma permite enriquecer os conhecimentos dos trabalhadores e, consequentemente aumentar as hipóteses de empregabilidade. Chambel e Sobral (2011), afirmam mesmo que a formação quando é considerada pelos trabalhadores temporários como um meio para a possibilidade de permanência de emprego naquela organização, tem um impacto direto no compromisso organizacional dos trabalhadores. A formação por parte das organizações aos trabalhadores temporários traduz-se numa mais-valia, porque ou lhes pode proporcionar uma oportunidade de exercerem funções a tempo permanente na organização; ou lhes permite a aquisição de conhecimentos que se podem revelar úteis numa outra experiência de trabalho (isto é, numa outra organização).

## **Capítulo 5 - Conclusões**

A principal contribuição deste estudo relaciona-se com a análise de estudos empíricos publicados entre o ano de 2003 e 2013 sobre a temática do trabalho temporário e do compromisso organizacional. A partir da recolha, leitura dos artigos e elaboração do esquema-matriz, este trabalho apresenta as dimensões mais estudadas relativamente ao trabalho temporário e ao compromisso organizacional. Desta forma, e uma vez que para o

período em causa não foi identificada nenhuma análise similar, este trabalho contribui para uma síntese dos vários estudos empíricos publicados entre os anos de 2003 e 2013.

Através da listagem dos artigos analisados verificou-se que grande parte dos mesmos referem-se a estudos empíricos decorrentes na Europa e na América, o que se justifica pelo elevado número de trabalhadores temporários nestes continentes.

Após a análise dos vários estudos empíricos produzidos do ano 2003 ao de 2013 verificou-se que existem quatro principais dimensões que têm suscitado o interesse de investigação por parte dos investigadores, nomeadamente: perceção do suporte organizacional / troca social, formação, contrato psicológico e justiça. As definições de perceção do suporte organizacional e troca social estão interligadas e, esta dimensão é uma das que mais influencia o compromisso organizacional dos trabalhadores temporários, pois permite-lhes estabelecer uma relação tanto com a organização onde exercem funções como com a agência de trabalho temporário. Com a execução de tarefas cada vez mais similares às dos trabalhadores permanentes, por parte dos trabalhadores temporários, tem-se assistido a uma aproximação da relação de troca entre os diferentes grupos de trabalhadores existentes nas organizações.

Os trabalhadores temporários, apesar do vínculo contratual de curta duração, têm apresentado um contrato psicológico semelhante ao dos trabalhadores permanentes. Com base nos diversos artigos analisados, é possível concluir que o contrato psicológico é diretamente influenciado pela formação, pois desta forma os trabalhadores tendem a desenvolver uma relação duradoura com a organização com o objetivo de alcançar um contrato permanente. Uma das ideias chave que se deve reter é que a formação é considerada como promotora de empregabilidade para os trabalhadores temporários, tanto na organização onde exercem funções como para exercerem funções noutras organizações no futuro.

As organizações ao recorrerem ao trabalho temporário, apresentam nas suas instalações um universo de trabalhadores com vínculo contratual de curta duração e um conjunto de trabalhadores com vínculo contratual permanente. Perante este cenário, é importante que o tratamento nas organizações seja semelhante para todos os trabalhadores, tanto ao nível das chefias como dos colegas de equipa.

## **5.1 - Limitações e pistas de investigação futuras**

Qualquer investigação científica padece de limitações que importa reconhecer. A primeira limitação que posso mencionar é a utilização de apenas a base de dados da PROQUEST para a recolha de artigos científicos sobre a temática do trabalho temporário e do compromisso organizacional. Caso tivesse optado por outras bases de dados, como a B-ON por exemplo, poderia ter retirado outros artigos distintos dos que foram recolhidos na PROQUEST. Uma outra limitação foi a utilização exclusiva das palavras-chave que permitiram obter os artigos que posteriormente foram objeto de classificação e utilizados na matriz de análise. As palavras-chave selecionadas retratam exaustivamente o tema, no entanto, poderão existir outras que permitiriam a recolha de outros artigos científicos também possíveis de classificar nas dimensões presentes na matriz, como por exemplo formas atípicas de trabalho, precarização de trabalho. Outra limitação foi o facto do resultado da pesquisa não me permitir construir uma matriz que demonstrasse a relação entre o trabalho temporários e as diferentes componentes do compromisso organizacional, dado que o enfoque dos artigos analisados centraliza-se na componente afetiva.

Em investigações futuras seria pertinente analisar a temática do trabalho temporário com as diferentes componentes do compromisso organizacional, nomeadamente, compromisso normativo, instrumental e afetivo. Também seria interessante efetuar uma matriz de análise para os trabalhadores temporários, com dimensões como flexibilidade e produtividade. Poderia ser relevante a construção de uma matriz de análise do trabalho temporário e compromisso organizacional recorrendo à validação empírica no contexto português, pois cada vez mais as empresas portuguesas recorrem aos trabalhadores temporários. Poderia, ainda, ser considerável a recolha de dados dos trabalhadores temporários de diferentes setores de atividade e, verificar a aplicação das dimensões do esquema-matriz em cada setor.

## Referências bibliográficas

Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol. 63, pp. 1-18

Allen, N. & Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, pp. 252-276

Amado, J. & Assis, R. (2012) *Legislação Laboral*, 5ª Edição, Coimbra Editora

Assmar, E., Ferreira, M. & Souto, S. (2005). Justiça Organizacional: Uma Revisão Crítica da Literatura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, vol. 18, n.º 3, pp. 443-453

Bilhim, J. (2004) *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*, Lisboa, ISCSP

Brown, R. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 49, pp. 230-251

Burgess, J. & Connell, J. (2006). Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses. *Personnel Review*, vol. 35, n.º 2, pp. 129-140

Burgess, S. (1998). Analysing firms, jobs, and turnover. *Monthly Labor Review*, vol. 121, n.º 7, pp. 55-57

Chambel, M. & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, vol. 20, n.º 3, pp. 351-367

Chambel, M. (2011) *Novos Desafios para a GRH*, Lisboa, Editora RH

Chambel, M. & Castanheira, F. (2012). Training of temporary workers and the social exchange process. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 27, n.º 2, pp. 191-209

Chambel, M. & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers. *Career Development International*, vol. 16, n.º 2, pp. 161-177

Chang, C. & Liao, I-F. (2009). Individual Characteristics, Organizational Justice and Job Attitudes of Employees under Non-standard Work Arrangements\_ Study of Employees of International Tourist Hotels. *International Journal of Management*, vol. 26, n.º 2, pp. 224-239

Connelly, C., Gallagher, D. & Gilley, K. (2007). Organizational and client commitment among contracted employees: A replication and extension with temporary workers. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 70, n.º 1, pp. 326-335

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. & Gomes, J. (2010) *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*, 2ª Edição, Lisboa, Edições Sílabo

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R. & Cabral-Cardoso, C. (2007) *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*, 6ª Edição, Lisboa, Editora RH

Curral, L. & Chambel, M. (2011) Diferentes níveis de troca social nos trabalhadores temporários: A empresa, o líder e a equipa. In Chambel M., *Novos desafios para a Gestão de Recursos Humanos: O caso dos trabalhadores temporários*, Lisboa, Editora RH, pp. 91-110

Cuyper, N. & Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behavior. *International Journal of Work, Health & Organisations*, vol. 21, n.º 1, pp. 65-84

Cuyper, N., Jong, J., Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T. & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, vol. 10, n.º 1, pp. 25-51

Ferreira, M., Neves, J. & Caetano, A. (2001) *Manual de psicossociologia das organizações*, Lisboa, Mc Graw Hill

Gallagher, D. & Parks, J. (2001). I pledge thee my troth...contingently Commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Review*, vol. 11, pp. 181-208

Garanhel, M. (2011). Percepção de Suporte Organizacional, Leader-Member Exchange e Cumprimento do Contrato Psicológico no Contexto do Trabalho Temporário, Lisboa, Dissertação, Mestrado Integrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

González, T. & Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: A Proposal for a Wider Ethical Conceptualization of 'Normative Commitment'. *Journal of Business Ethics*, vol. 78, pp. 401-414

Kalleberg, A. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary, and contract work. *Annual Review of Sociology*, vol. 26, pp. 341-365

Koene, B. & Riemsdijk, M. (2005). Managing temporary workers: work identity, diversity and operational HR choices. *Human Resources Management Journal*, vol. 15, n.º 1, pp. 76-92

Kraimer, M., Wayne, S., Liden, R. & Sparrowe, R. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, n.º 2, pp. 389-398

Lapalme, M., Simard, G. & Tremblay, M. (2011). The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency Perspective. *Journal of Business and Psychology*, vol. 26, pp. 311-324

Leiria, A., Palma, P. & Cunha, M. (2006). O Contrato psicológico em organizações empreendedoras: Perspectivas do empreendedor e da equipa. *Comportamento Organizacional e Gestão*, vol. 12, n.º 1, pp. 67-94

Lew, T. (2009). The Relationships between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention of Academics working with Private Higher Educational Institutions in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, vol. 9, n.º 1, pp. 72-87



Liu, C., Wu, C. & Hu, C. (2010). Managing temporary workers by defining temporary work agency service quality. *Human Resource Management*, vol. 49, n.º 4, pp. 619-646

Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, vol. 1, n.º 1, pp. 61-89

Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, n.º 4, pp. 538-551

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 61, n.º 1, pp. 20-52

Meyer, J. & Parfyonova, N. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, vol. 20, pp. 283-294

Nascimento, J., Lopes, A. & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, vol. 14, n.º 1, pp. 115-133

Ng, T. & Feldman, D. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 79, pp. 528-537

Organ, D. (1988a) *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA: Lexington Books

Pereira, J. (1988) *O trabalho temporário: exceção ou regra na prática contratual?: estudo de casos*, Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional

Randall, D. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, vol. 12, n.º 3, pp. 460-471

Rosa, M. (2003) *Trabalho Precário Perspetivas de Superação – “Estudos e análises” 41*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional

Salami, S. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*, vol. 10, n.º 1, pp. 31-38

Santana, V. & Centeno, R. (2001) *Formas de Trabalho: Trabalho temporário; subcontratação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional

Scheel, T., Rigotti, T. & Mohr, G. (2013). HR practices and their impact on the psychological contracts of temporary and permanent workers. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, n.º 2, pp. 285-307

Shalk, R. (2004). Changes in the employment relationship across time. In A-M Jacqueline, Coyle-Shapiro, L. M. Shore, M. S. Taylor, & L. E. Tetrick (Eds.), *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*, pp. 284-308. New York: University Press

Silla, I., Gracia, F. & Peiró, J. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 26, n.º 1, pp. 89-117

Sobral, F. & Chambel, M. (2011) A empregabilidade dos trabalhadores temporários: Um substituto da segurança de emprego?. In Chambel M., *Novos desafios para a Gestão de Recursos Humanos: O caso dos trabalhadores temporários*, Lisboa, Editora RH, pp. 111-142

Somers, M. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74, n.º 1, pp. 75-81

Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, vol. 22, n.º 1, pp. 46-56

Vaz, I. (1997) *As novas formas de trabalho e flexibilidade do mercado de trabalho*, Lisboa: Centro de informação científica e técnica

### **Fontes jurídicas**

Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro

Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro,

Diretiva 2008/104/CE

Lei n.º 146/99, de 1 de setembro

Lei n.º 19/2007, de 22 de maio

Lei n.º 39/96, de 31 de agosto

Lei n.º 5/2014, de 12 de fevereiro

Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto do Código de Trabalho

### **Netgrafia**

APETT – Apespe (s/d), As vantagens do Trabalho Temporário Organizado, Apespe, disponível em [http://apespe.pt/Vantagens\\_tt.pdf](http://apespe.pt/Vantagens_tt.pdf), acedido em 5 de agosto

CIETT (2014), Economic Report, CIETT, disponível em [http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic\\_report\\_2014/CIETT\\_ER2013.pdf](http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Economic_report_2014/CIETT_ER2013.pdf), acedido em 6 de setembro

Human Resources HRPortugal (2012), Vantagens do trabalho temporário, Human Resources HRPortugal, disponível em <http://www.hrportugal.pt/2012/02/02/vantagens-do-trabalho-temporario/>, acedido em 5 de agosto

Eures The European Job Mobility Portal (s/d), Os novos desafios do trabalho temporário, European Commission, disponível em <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?>

[lang=pt&catId=9189&myCatId=9189&parentId=20&acro=news&function=newsOnPortal,](#)

acedido em 29 de agosto

## Anexo I

### Listagem de artigos publicados entre 2003 e 2013 sobre trabalho temporário e compromisso organizacional (PROQUEST)

1. Mesu, J., Riemsdijk, M. & Sanders, K. (2013). Labour flexibility in SMEs: the impact of leadership. *Employee Relations*, vol. 35, n.º 2, pp. 120-138
2. Jafri, M. & Lhamo, T. (2013). Organizational Commitment and Work Performance in Regular and Contract Faculties of Royal University of Bhutan. *Journal of Contemporary Research in Management*, vol. 8, n.º 2, pp. 47-58
3. Ngo, H., Loi, R., Foley, S., Zheng, X. & Zhang, L. (2013). Perceptions of organizational context and job attitudes: The mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 30, pp. 149-168
4. Howe-Walsh, L. (2013). Repatriation: Furthering the Research Agenda through the Lens of Commitment, Uncertainty Reduction and Social Cognitive Career Theories. *International Journal of Business and Management*, vol. 8, n.º 16, pp. 1-10
5. Wong, Y. & Wong, Y. (2013). Workplace guanxi and employee commitment to supervisor in Chinese international joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource Management*, vol. 4, n.º 1, pp. 39-57
6. Wei, C., Yili, L. & Tian, Y. (2013). How Can HRM Help Organizations Build the Supportive “Work-Life/family” Balance Culture?. *International Journal of Business and Social Science*, vol. 4, n.º 9, pp. 104-110
7. Zimmerman, T., Gavrilova-Aguilar, M. & Cullum, P. (2013). Rethinking Human Resource Strategies: A Shift in the Treatment of Contingent Workers. *International Journal of Business and Management*, vol. 8, n.º 7, pp. 28-34
8. Baran, B., Rhoades, L. & Miller, L. (2012). Advancing Organizational Support Theory into the Twenty-First Century World of Work. *Journal of Business and Psychology*, vol. 27, pp. 123-147

9. Lopes, S. & Chambel, M. (2012). Reciprocity of Temporary and Permanent Workers: an Exploratory Study in an Industrial Company. *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 15, n.º 3, pp. 1163-1176
10. Chambel, M. & Castanheira, F. (2012). Training of temporary workers and the social exchange process. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 27, n.º 2, pp. 191-209
11. Park, R. & Searcy, D. (2012). Job Autonomy as a Predictor of Mental Well-Being: The Moderating Role of Quality-Competitive Environment. *Journal of Business and Psychology*, vol. 27, pp. 305-316
12. Yu, K. (2012). Person-Environment Fit in Non Standard Work: Insights from Workers with Limited Expectations of Continued Employment. *Journal of Organizational Psychology*, vol. 12, n.º ¾, pp. 115-132
13. Behery, M., Paton, R. & Hussain, R. (2012). Psychological contract and organizational commitment: The mediating effect of transformational leadership. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, vol. 22, n.º 4, pp. 299-319
14. Bolton, S., Houlihan, M. & Laaser, K. (2012). Contingent Work and Its Contradictions: Towards a Moral Economy Framework. *Journal of Business Ethics*, vol. 111, pp. 121-132
15. Fontinha, R., Chambel, M. & Cuyper, N. (2012). HR attributions and the dual commitment of outsourced IT workers. *Personnel Review*, vol. 41, n.º 6, pp. 832-848
16. Long, C., Perumal, P. & Ajagbe, M. (2012). The Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Turnover Intention: A Conceptual Model. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, vol. 4, n.º 2, pp. 629-641
17. Kang, D., Gold, J. & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, vol. 17, n.º 4, pp. 314-332

18. Solnet, D., Kralj, A. & Kandampully, J. (2012). Generation Y Employees: An Examination of Work Attitude Differences. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, vol. 17, n.º 3, pp. 36-54
19. Lihua, Y. (2012). Organizational justice and perceived organizational support: The moderating role of conscientiousness in China. *Nankai Business Review International*, vol. 3, n.º 2, pp. 145-166
20. Haden, S., Caruth, D. & Oyler, J. (2011). Temporary and Permanent Employment in Modern Organizations. *Journal of Management Research*, vol. 11, n.º 3, pp. 145-158
21. Chambel, M. & Sobral, F. (2011). Training is an investment with return in temporary workers: A social exchange perspective. *Career Development International*, vol. 16, n.º 2, pp. 161-177
22. Clinton, M., Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T. & Jong, J. (2011). Expanding the temporal context of research on non-permanent work: Previous experience, duration of and time remaining on contracts and employment continuity expectations. *Career Development International*, vol. 16, n.º 2, pp. 114-139
23. Behery, M. (2011). High involvement work practices that really count: perspectives from the UAE. *International Journal of Commerce and Management*, vol. 21, n.º 1, pp. 21-45
24. Lapalme, M., Simard, G. & Tremblay, M. (2011). The Influence of Psychological Contract Breach on Temporary Workers' Commitment and Behaviors: A Multiple Agency Perspective. *Journal of Business and Psychology*, vol. 26, pp. 311-324
25. Miana, B., González-Morales, M., Caballer, A. & Peiró, J. (2011). Consequences of Job Insecurity and the Moderator Role of Occupational Group. *The Spanish Journal of Psychology*, vol. 14, n.º 2, pp. 820-831
26. Allen, B. (2011). The role of professional identity commitment in understanding the relationship between casual employment and perceptions of career success. *Career Development International*, vol. 16, n.º 2, pp. 195-216

27. Byrne, Z., Pitts, V., Chiaburu, D. & Steiner, Z. (2011). Managerial trustworthiness and social exchange with the organization. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 26, n.º 2, pp. 108-122
28. Wan, H. (2011). The Role of Leader-Member Exchange in Organisational Justice: Organisational Citizenship Behaviour Relationship, *Research and Practice in Human Resource Management*, vol. 19, n.º 2, pp. 71-91
29. Nensala, S. (2011). Homeland security presidential directive 12: How HSPD-12 may limit competition unnecessarily and suggestions for reform. *American Bar Association*, vol. 40, n.º 3, pp. 619-679
30. Adhikari, D. (2010). Human resource development (HRD) for performance management: The case of Nepalese organizations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 59, n.º 4, pp. 306-324
31. Gavino, M., Martinez, P. & Malos, S. (2010). Contingent Employment Relationships Between Tour Guides and Tour Operators in Ecuador: Human Resource Management Practices and Attitudinal Outcomes. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 22, pp. 213-234
32. Jong, J. & Schalk, R. (2010). Extrinsic Motives as Moderators in the Relationship Between Fairness and Work-Related Outcomes Among Temporary Workers. *Journal of Business and Psychology*, vol. 25, pp. 175-189
33. Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., Rivas-Hermosilla, S., Álvarez-Bejarano, A. & Vergel, A. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 26, n.º 3, pp. 235-253
34. Backhaus, K. (2009). Desire for Professional Development among Adjunct Business Faculty. *Journal of Faculty Development*, vol. 23, n.º 1, pp. 40-47
35. Chang, C. & Liao, I-F. (2009). Individual Characteristics, Organizational Justice and Job Attitudes of Employees under Non-standard Work Arrangements\_ Study of Employees of International Tourist Hotels. *International Journal of Management*, vol. 26, n.º 2, pp. 224-239

36. Behery, M. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 16, n.º 2, pp. 179-196
37. Tan, H. & Lim, A. (2009). Trust in Coworkers and Trust in Organizations. *The Journal of Psychology*, vol. 143, n.º 1, pp. 45-66
38. Ng, T. & Feldman, D. (2009). How broadly does education contribute to job performance. *Personnel Psychology*, vol. 62, pp. 89-134
39. More, K. & Tzafrir, S. (2009). The role of trust in core team employees: a three-nation study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol. 16, n.º 4, pp. 410-433
40. Smyth, R., Zhai, Q. & Li, X. (2009). Determinants of turnover intentions among Chinese off farm migrants. *Economic Change and Restructuring*, vol. 42, pp. 189-209
41. Chope, R. (2008). Practice and Research in Career Counseling and Development—2007. *The Career Development Quarterly*, vol. 57, n.º 2, pp. 98-173
42. Chew, J. & Chan, C. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, vol. 29, n.º 6, pp. 503-522
43. Byrne, Z. & Hocharter, W. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 23, n.º 1, pp. 54-72
44. Torka, N. & Schyns, B. (2007). On the transferability of “traditional” satisfaction theory to non-traditional employment relationships: temp agency work satisfaction. *Employee Relations*, vol. 29, n.º 5, pp. 440-457
45. Umbach, P. (2007). How Effective Are They? Exploring the Impact of Contingent Faculty on Undergraduate Education. *The Review of Higher Education*, vol. 30, n.º 2, pp. 91-123
46. Camerman, J., Cropanzano, R. & Vandenberghe, C. (2007). The benefits of Justice for Temporary Workers. *Group & Organization Management*, vol. 32, n.º 2, pp. 176-207



47. Walsh, K. & Taylor, M. (2007). Developing In-house careers and retaining management talent: What hospitality professionals want from their jobs. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, vol. 48, n.º 2, pp. 163-182
48. Duignan, R. & Yoshida, K. (2007). Employee perceptions of recent work environment changes in Japan. *Personnel Review*, vol. 36, n.º 3, pp. 440-456
49. Lara, P & Rodriguez, T. (2007). Organizational anomie as moderator of the relationship between an unfavorable attitudinal environment and citizenship behavior (OCB): An empirical study among university administration and services personnel. *Personnel Review*, vol. 36, n.º 6, pp. 843-866
50. Tipples, R., Krivokapic-Skoko, B. & O'Neill, G. (2007). University Academics' Psychological Contracts in Australia and New Zealand. *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 32, n.º 2, pp. 32-52
51. Sanders, K. & Schyns, B. (2006). Trust, conflict and cooperative behaviour: Considering reciprocity within organizations. *Personnel Review*, vol. 35, n.º 5, pp. 508-518
52. Joiner, T. & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, vol. 20, n.º 6, pp. 439-452
53. Maynard, D., Thorsteinson, T. & Parfyonova, N. (2006). Reasons for working part-time Subgroup differences in job attitudes and turnover intentions. *Career Development International*, vol. 11, n.º 2, pp. 145-162
54. Chambel, M. & Castanheira, F. (2006). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, vol. 20, n.º 3, pp. 351-367
55. Saunders, M. & Thirnhill, A. (2006). Forced employment contract change and the psychological contract. *Employee Relations*, vol. 28, n.º 5, pp. 449-467
56. Forde, C. & Slater, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain. What are the challenges for human resource management?. *Personnel Review*, vol. 35, n.º 2, pp. 141-157

57. Biggs, D. & Swailes, S. (2006). Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations*, vol. 28, n.º 2, pp. 130-143
58. Aycan, Z. & Kabasakal, H. (2006). Social Contract and Perceived Justice of Workplace Practices to Cope With Financial Crisis. *Group & Organization Management*, vol. 31, n.º 4, pp. 469-502
59. Cardador, M. & Pratt, M. (2006). Identification Management and Its Bases: Bridging Management and Marketing Perspectives Through a Focus on Affiliation Dimensions. *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 34, n.º 2, pp. 174-184
60. David, J. (2005). The unexpected employee and Organizational costs of skilled contingent workers. *Human Resource Planning*, vol. 28, n.º 2, pp. 32-40
61. Duignan, R. & Laquinto, A. (2005). Female managers in Japan: early indications of career progression. *Women in Management Review*, vol. 20, n.º 3, pp. 191-207
62. Kreiner, G. & Ashforth, B. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, pp. 1-27
63. Johnson, J. (2004). Flexible working: changing the manager's role. *Management Decision*, vol. 42, n.º 6, pp. 721-737
64. Foote, D. (2004). Temporary workers. Managing the problem of unscheduled turnover. *Management Decision*, vol. 42, n.º 8, pp. 963-973
65. Sels, L., Janssens, M. & Brande, I. (2004). Assessing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, n.º 4, pp. 461-488
66. Liden, R., Wayne, S., Kraimer, M. & Sparrowe, R. (2003). The dual commitments of contingent workers: an examination of contingents' commitment to the agency and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 24, pp. 609-625
67. Gilder, D. (2003). Commitment, trust and work behaviour. The case of contingent workers. *Personnel Review*, vol. 32, n.º 5, pp. 588-604
68. George, E. (2003). External Solutions and Internal Problems: The effects of Employment Externalization on Internal Workers' Attitudes. *Organization Science*, vol. 14, n.º 4, pp. 386-402

69. Rosendaal, B. (2003). Dealing with part-time work. *Personnel Review*, vol. 32, n.º 4, pp. 474-491
70. Rucker, M. (2003). Outsourcing: an Ethical Study in Value Driven Management. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, vol. 8, n.º 1, pp. 102-114
71. Thorsteinson, T. (2003). Job Attitudes of part-time vs. Full-time workers: a meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 76, pp. 151-177
72. Conner, D. (2003). Social comparison in virtual work environments: An examination of contemporary referent selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 76, pp. 133-147